

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ศึกษาในโมเดลการวิจัยประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2550 จำนวน 201 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์สถิติพื้นฐานและ โปรแกรม LISREL 8.50 วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโมเดลวิจัย

ผลการวิจัยแสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถใช้อธิบาย ความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและตัวแปร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ด้วย ค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .90 และ .14 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี ต่อองค์กร ไปยังผลการปฏิบัติงาน ด้วยค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .25 และ .10 ตามลำดับ และหากพิจารณา จากค่าอิทธิพลรวมเรียงตามลำดับค่าอิทธิพล ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร การแลกเปลี่ยน ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้วยค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .90 .39 และ .10 ตามลำดับ

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรส่งเสริม ให้อาจารย์ในสังกัดของตนเกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงาน ที่ดีต่อไป

The purposes of this research were to analyze the influence of leader – member exchange , organizational fairness and organizational citizenship behavior on job performance of non - official Burapha faculties. Four variables in this research model were: leader – member exchange, organizational fairness, organizational citizenship behavior and job performance of non - official Burapha faculties. The sample, derived by means of multi-stage random sampling, consisted of 201 non-official Burapha faculties in academic year 2007. The research instrument was a rating-scale questionnaire. Data were analyzed by SPSS. for descriptive statistics and LISREL 8.50 for Causal Relationship Model.

Results indicated that three variables including leader –member exchange, organizational fairness and organizational citizenship behavior influenced the job performance of the non - official Burapha faculties. These three variables accounted for 89 percent of the variance in job performance. Two variables having a significant direct effect on job performances were organizational citizenship behavior and leader – member exchange, with coefficient at .90 and .14 respectively. In addition, the variable indirectly affected job performance of non – official Burapha faculties were leader - member exchange, and organizational fairness was found influencing through organizational citizenship behavior. Finally, organizational citizenship behavior, leader - member exchange and organizational fairness were found affecting job performance of non-official Burapha faculties with the overall influence at .90, .39 and .10 respectively.

Organizational citizenship behavior was the most significant variable affecting job performance of non-official Burapha faculties. Thus, organizational citizenship behavior among the faculties should be promoted by the university administrators to achieve good job performance throughout the organization.